



Foto: Pako Sanz

I Plan de Igualdad

Novessendes
fundació cívica

2018
-
2021

INDICE

Introducción	2
Marco Jurídico de Referencia	3
El Plan de Igualdad	5
Objetivos generales	6
Ámbito de aplicación	7
Partes suscriptoras del Plan de Igualdad	8
Vigencia del Plan de Igualdad	8
Medios y recursos	8
Plan de acción	9
Seguimiento y Evaluación	18

1 INTRODUCCIÓN

LA ORGANIZACIÓN

La **Fundación Cívica Novessendes** es una entidad privada no lucrativa orientada a fomentar el compromiso cívico y la responsabilidad social tanto en individuos, organizaciones, instituciones y empresas como vía e instrumento para promover y articular actuaciones que fomenten y permitan la implicación de la ciudadanía en un desarrollo local beneficioso y sostenible.

La Fundación se crea en el año 2001 desde la empresa Cartonajes la Plana, SL. Es en el año 2008 en el que se convierte en una Fundación Cívica representada por la sociedad civil del municipio de Betxi.

La actividad de la Fundación se centra en la realización de proyectos comunitarios que mejoran la vida de la ciudadanía.

Novessendes entiende la participación de la ciudadanía en la resolución de sus problemas cotidianos como una de las medidas más potentes de construir una sociedad más justa y mejor.

Las actividades que realiza se dividen en las siguientes líneas:

- Participación ciudadana.
- Educación en valores, centros educativos y tiempo libre.
- Un proyecto de agricultura social: Horta del Rajolar.
- Cooperación y educación al desarrollo
- Programa general.

El modelo organizativo de Novessendes es la Economía del Bien Común, un sistema económico alternativo apartidista, que propone construir en base a los valores humanos universales que fomentan el bien común.

El Balance del Bien Común, como instrumento para medir la Economía del Bien Común contempla la Igualdad y el trato igualitario para hombres y mujeres, y es a través del presente Plan de Igualdad la forma en que se desarrollará la política de igualdad de la organización.

2 MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la legislación internacional, europea, estatal y autonómica.

En el ámbito internacional, cabe destacar:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos en diciembre de 1948.
- Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización Internacional del Trabajo 1951.
- Convenio sobre la discriminación, empleo y ocupación. Organización Internacional del Trabajo 1958.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966
- La Convención sobre eliminación de toda clase de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979. España ratificó la Convención en 1983 adquiriendo el compromiso común con el resto de los estados firmantes para luchar contra la discriminación hacia las mujeres en todas sus manifestaciones.

La Unión Europea:

- Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales adoptada por el consejo de Europa en noviembre de 1950.
- Pacto Europeo por la igualdad de Género.
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodos de lactancia.
- Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad en asuntos de empleo y ocupación.

- Directiva 2010/18/UE sobre el permiso parental.
- Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015 de la Unión Europea.
- Carta Europea de la Mujer (COM/2010/0078 final).
- Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020.

En el ámbito estatal:

- En nuestro país, la **Constitución de 1978** proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 impone la obligación a los poderes públicos de que la igualdad sea efectiva.
- La **Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**.
- El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres suprimiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

En el ámbito autonómico:

- *En la Comunidad Valenciana, se aprueba la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.*

Además de las referencias legislativas, es importante destacar la referencia que hace el Convenio colectivo aplicado por la Fundación:

- **El Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017** publicado el 3 de julio de 2015, en el Artículo 58. Cláusula general de no discriminación. Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo. Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo. Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres. Asimismo, las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en las Organizaciones del ámbito de la Intervención Social de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3 PLAN DE IGUALDAD

Proceso de implantación del **I Plan de Igualdad de la Fundación Novessendes** seguirá esta secuencia:



A través del Plan de Igualdad se abordará la **gestión interna** de la Fundación, por tratarse de una organización del tercer sector, y como tal una entidad que contribuye al desarrollo social de forma activa, real y efectiva se estima conveniente realizar **acciones a nivel externo** que tengan impacto social y que posicionen a Novessendes como una entidad comprometida con la construcción de la Igualdad de Oportunidades y trato entre los sexos, tanto a nivel de gestión interno, como a nivel de gestión externa, más allá del cumplimiento de la legislación vigente, por su papel ejemplarizante, por coherencia y justicia social.

Este Plan de Igualdad será un **punto de partida** para ir evolucionando en la gestión de la igualdad en la organización, a su vez pretende generar un espacio de reflexión libre de estereotipos sexistas que contribuya a construir una sociedad más democrática capaz de proyectar un efecto multiplicador en la ciudadanía.

a. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Asegurar la **Transversalidad de género** en todos los proyectos, servicios y programas que desarrolle la entidad, y acciones que desarrolle y participe la Fundación.
2. **Garantizar la igualdad** de trato y de oportunidades en la Fundación.
3. **Eliminar cualquier tipo de discriminación** que pudiera existir.
4. **Formar y sensibilizar** al personal en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
5. Presentar una **imagen** de la Fundación tanto interna como externa, **comprometida** con la igualdad.
6. Garantizar un **acceso a la organización** igualitario y no discriminatorio.

7. Asegurar un sistema de **promociones no discriminatorias y transparente**.
8. Garantizar la igualdad de hombres y mujeres al **acceso a la formación** tanto interna como externa.
9. Garantizar una **política salarial basada en criterios objetivos y no discriminatorios**.
10. Promover la **corresponsabilidad entre mujeres y hombres y gestión de la conciliación** entre la vida profesional, personal y familiar.
11. Realizar una comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con un uso del lenguaje **verbal y visual igualitario** y orientado a combatir los estereotipos de género.
12. Prevenir y actuar contra la **violencia de género**.

b. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de igualdad será de aplicación a los trabajadores y las trabajadoras de la Fundación Novessendes.

El Patronato de la Fundación se compromete a implantar políticas de igualdad y a aplicar de manera transversal el principio de igualdad en su organización.

Como una entidad de gran proyección social en el territorio, será una transmisora de los valores de igualdad y no discriminación por razón de sexo, en todas las actuaciones que lleve a cabo dentro de su actividad.

c. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de igualdad será la encargada de aprobar el Plan de Igualdad y hacer efectiva su implantación, seguimiento y evaluación.

d. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad tendrá una **vigencia de 3 años**, contados a partir de la aprobación del I Plan de igualdad.

e. MEDIOS Y RECURSOS

La Fundación Novessendes cuenta con suficientes recursos humanos, técnicos y económicos para el diseño y la implantación del I Plan de Igualdad.

En este sentido, designa un **presupuesto específico** para el diseño e implementación de medidas de igualdad y para las acciones formativas dirigidas a los trabajadores y las trabajadoras de la empresa.

Los **recursos humanos** con los que cuenta la empresa para el diseño e implantación del I Plan de Igualdad es la Comisión de Igualdad creada para este fin.

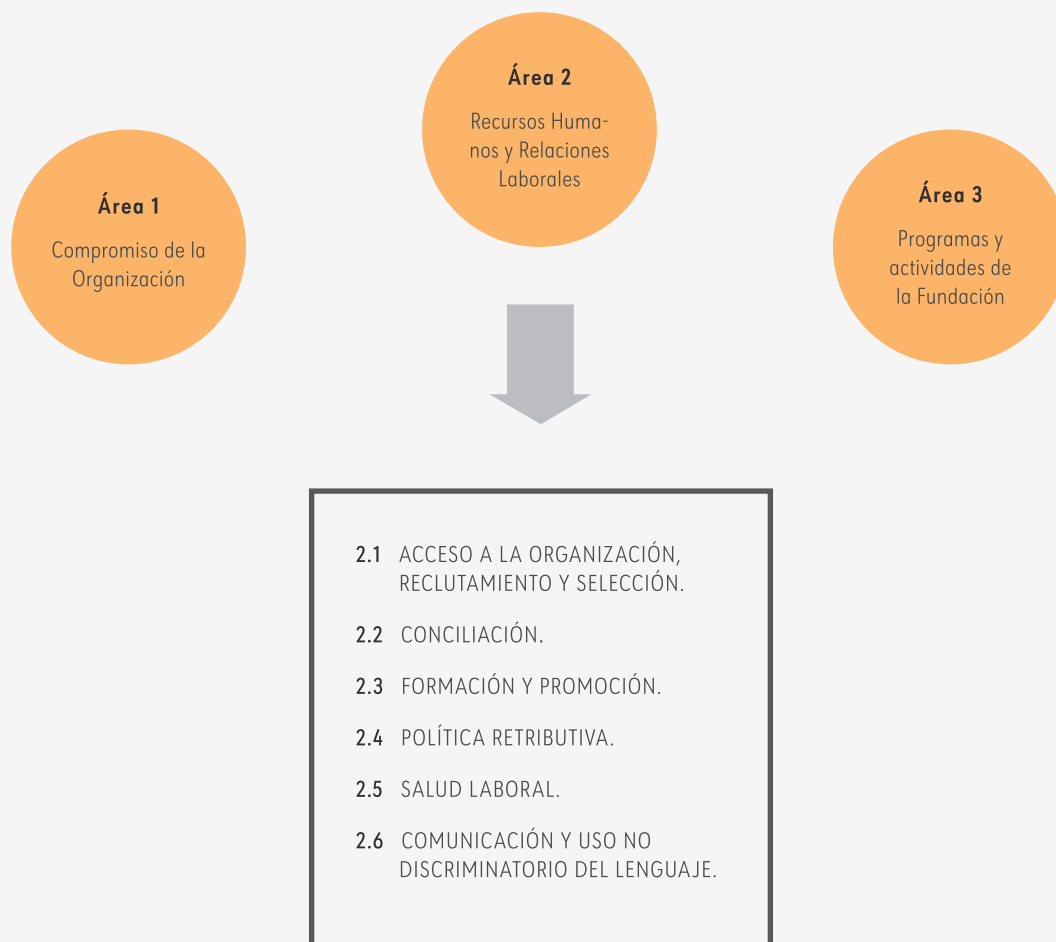
Novessendes contrata los servicios profesionales de una **Agente de Igualdad** especializada para el asesoramiento, la formación en Igualdad y el diseño del I Plan de Igualdad.

Respecto a los **recursos técnicos**, cuenta con equipamiento técnico completo, con espacio físico suficiente, salas de reuniones y salas de formación totalmente equipadas, además dispone de medios online como página web y redes sociales.

4 PLAN DE ACCIÓN

Tras los resultados del diagnóstico de situación en materia de igualdad, se establece un **Plan de Acción** donde se definirán unos **objetivos específicos** de cada área, se **adoptarán medidas** a desarrollar en un **periodos de tiempo determinado** y se **asignarán unos indicadores** que definan el grado de consecución de cada una de las medidas adoptadas, así como las **personas responsables** del cumplimiento de cada medida, su **seguimiento y evaluación** tanto continua como final.

Las áreas que integran este plan de acción son:



Área 1: Compromiso de la Organización

ÁREA DE ACTUACIÓN		1.1 COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN				
OBJETIVOS	ACCIONES	CALENDARIO				RESPONSABLES
		2018	2019	2020	2021	
1º. Incorporar la perspectiva de género en todas las áreas, programas, proyectos y actuaciones que realice la Fundación.	1.1.1 Realizar un compromiso institucional, firmado por el Patronato de la Fundación, en el que se ponga de manifiesto explícitamente la voluntad de implantar en la organización políticas de igualdad dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato y a erradicar cualquier discriminación que pueda existir.	Febrero				Patronato
	1.1.2 Realizar al menos una acción de difusión de la implantación del I Plan de Igualdad de Novessendes a través de una presentación pública, en la que se manifieste el compromiso institucional por implantar políticas de igualdad, como parte del modelo organizativo de la Economía del Bien Común que contempla la Fundación.	Febrero - Abril				Comisión de igualdad.
2º. Sensibilizar sobre la prevención y erradicación de la violencia de género.	1.1.3 Difundir a la plantilla y al personal del Patronato un manual sobre como incorporar la perspectiva de género en los proyectos y acciones que realice la Fundación.	Mayo	Mayo	Mayo	Comisión de igualdad.	
3º. Obtener el reconocimiento oficial por el Plan de Igualdad.	1.1.4 Adherirse a la CVONGD para realizar al menos una campaña anual de prevención y erradicación de la violencia de género, coincidiendo con el Día internacional contra la violencia de género, 25 de noviembre.	Noviembre	Noviembre	Noviembre	Dirección	
	1.1.5 Utilizar como indicadores de género, datos desagregados por sexo para analizar la perspectiva de género, en estadísticas o informes que genere la Fundación.	Durante la Vigencia del Plan de Igualdad				Dirección
	1.1.6 Solicitar a la Consellería de Igualdad y políticas inclusivas la obtención del Visado del Plan de Igualdad como reconocimiento oficial y de calidad.	Febrero				Dirección

INDICADORES

- Realización de un compromiso institucional
- Actuaciones de difusión del compromiso institucional.
- Nº de hombres y Nº de mujeres que reciben manual sobre como incorporar la perspectiva de género en los proyectos y acciones de la fundación.
- Nº de campañas en las que se participa sobre prevención y erradicación de la violencia de género y contenido de dichas campañas.
- Indicadores de género utilizados
- Solicitud del visado y obtención del mismo.

Área 2: Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

Acceso a la organización, reclutamiento y selección

ÁREA DE ACTUACIÓN		2.1. ACCESO A LA ORGANIZACIÓN, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.				
OBJETIVOS	ACCIONES	CALENDARIO				RESPONSABLES
		2018	2019	2020	2021	
<p>1º. Asegurar que las personas responsables de la contratación y la captación de voluntariado tengan formación y sensibilización en materia de igualdad.</p> <p>2º. Asegurar la objetividad y la eliminación de discriminación por razón de sexo, en los procesos de reclutamiento y selección que realice la Fundación.</p> <p>3º. Asegurar la objetividad y la eliminación de cualquier discriminación por razón de género en el personal voluntario que participe de las acciones de voluntariado.</p> <p>4º. Asegurar el uso no sexista del lenguaje y la imagen en el proceso de reclutamiento y selección que realice la empresa.</p>	2.1.1. Realizar al menos una acción de formación para sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a las personas responsables de la contratación y de los recursos humanos de la Fundación.	Septiembre		Septiembre		Comisión de igualdad.
	2.1.2. Asegurar la ausencia de discriminación en el proceso de reclutamiento y selección de la organización, a través de procedimientos objetivos y libres de estereotipos de género. Realizar un listado de preguntas no permitidas que puedan dar lugar a situaciones discriminatorias por razón de sexo en las entrevistas que se realicen en la Fundación.	Durante la Vigencia del Plan de Igualdad				Dirección
	2.1.3. Publicitar los anuncios y ofertas de empleo que difunda la Fundación asegurando un uso no sexista del lenguaje.	Durante la Vigencia del Plan de Igualdad				Dirección
	2.1.4. Publicitar la captación del voluntariado asegurando un uso no sexista del lenguaje.	Durante la Vigencia del Plan de Igualdad				Dirección
	2.1.5. Asegurar que el diseño de solicitudes impresas de gestión del voluntariado se haga con criterios técnicos, neutros y objetivos y un uso de lenguaje inclusivo.	Durante la Vigencia del Plan de Igualdad				Dirección
	2.1.6. Asegurar que el diseño de solicitudes impresas para la contratación de servicios externos se haga con criterios técnicos, neutros y objetivos y un uso de lenguaje inclusivo.	Durante la Vigencia del Plan de Igualdad				Dirección

INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de formación realizadas. • Contenido de las acciones de formación. • Nº de hombres y nº de mujeres que realizan la formación. • Publicaciones realizadas de las ofertas de empleo. • Publicaciones realizadas para la captación del voluntariado. • Se utiliza lenguaje no sexista en el formulario de contratación de servicios externos.
--------------------	--

Conciliación

ÁREA DE ACTUACIÓN	2.2. CONCILIACIÓN					
OBJETIVOS	ACCIONES	CALENDARIO				RESPONSABLES
		2018	2019	2020	2021	
<p>1º. Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral considerándola como parte de la cultura de la Fundación.</p> <p>2º. Asegurar que la plantilla tenga información sobre los derechos de conciliación regulados en la legislación laboral y convenio colectivo de referencia.</p> <p>3º. Promover la corresponsabilidad como parte de la cultura empresarial de la Fundación.</p> <p>4º. Fomentar la corresponsabilidad en la Asociación</p>	2.2.1. Realizar todo tipo de acciones teniendo en cuenta horarios que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Durante la Vigencia del Plan de Igualdad				Comisión de igualdad. - Dirección.
	2.2.2. Considerar las responsabilidades familiares a la hora de distribuir los periodos vacacionales.	Durante la Vigencia del Plan de Igualdad				Dirección
	2.2.3. Realizar un listado de las medidas de conciliación a las que pueden acogerse la plantilla. Difundir la información a la plantilla.		Marzo			Comisión de igualdad. - Dirección.
	2.2.4. Realizar al menos una acción o campaña al año relacionadas con la corresponsabilidad entre la plantilla. Utilizar campañas editadas por el Ministerio de Igualdad u otra entidad para el fomento de la Corresponsabilidad. http://tecorrespondenoscorresponde.org		Enero - Junio		Enero - Junio	Dirección

INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Listado de acciones realizadas y horarios de realización. • Existencia de un documento que recopile las medidas de conciliación de la entidad. • Nº de mujeres y nº de hombres que han recibido la información sobre las medidas de conciliación tanto legales como las específicas de la Fundación. • Nº de acciones de fomento de la corresponsabilidad realizadas y descripción de dicha acción o campaña.
--------------------	--

Formación y Promoción

ÁREA DE ACTUACIÓN		2.3. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN				
OBJETIVOS	ACCIONES	CALENDARIO				RESPONSABLES
		2018	2019	2020	2021	
1º. Garantizar que todo el personal vinculado a la organización tenga formación y sensibilización en igualdad de oportunidades. 2º. Asegurar la transversalidad de género en las acciones formativas en las que participe la Fundación. 3º. Establecer criterios claros y objetivos en el proceso de promoción de la Fundación	2.3.1. Realizar una acción de formación específica en igualdad a la plantilla de la Fundación.	Septiembre		Septiembre		Comisión de igualdad.
	2.3.2. Difundir entre la plantilla cursos online sobre igualdad del Instituto de la mujer. Informar e incentivar a toda la plantilla informando sobre las convocatorias disponibles. http://www.escuelavirtualigualdad.es	Durante la Vigencia del Plan de Igualdad				Comisión de igualdad.
	2.3.3. Utilizar indicadores de género en las acciones formativas que realice la Fundación.	Durante la Vigencia del Plan de Igualdad				Dirección y personal técnico responsable.
	2.3.4. Realizar un procedimiento sobre la promoción en la Fundación.		Enero			Dirección

INDICADORES	
	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de acciones formativas en igualdad y contenido de dichas acciones. • Nº mujeres y nº de hombres que realiza formación en igualdad en la entidad. • Nº de mujeres y nº hombres que reciben información sobre formación del instituto de la mujer. • Elaboración del plan de formación. • Indicadores utilizados para las acciones formativas. • Se ha realizado un procedimiento sobre el sistema de promoción de la fundación. • Conoce el personal el sistema de promoción. • Nº de mujeres y nº de hombres que promocionan al año.

Política retributiva

ÁREA DE ACTUACIÓN	2.4. POLÍTICA RETRIBUTIVA					
OBJETIVOS	ACCIONES	CALENDARIO				RESPONSABLES
		2018	2019	2020	2021	
1º. Asegurar que se emplea una política retributiva no discriminatoria.	2.4.1. Realizar un análisis de las políticas salariales desagregadas por sexo, para comprobar que no existe brecha salarial.	Septiembre		Septiembre		Comisión de igualdad.
2º. Asegurar el uso no sexista del lenguaje en las descripciones de puestos de trabajo.	2.4.2. Revisar las descripciones de puestos y asegurar el uso de términos neutros de manera que se haga un uso no sexista del lenguaje, eliminando así posibles sesgos discriminatorios por razón de sexo.	Septiembre a Diciembre				Dirección

INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentajes de retribución salarial con y sin complementos salariales de hombres y mujeres. • Clasificaciones profesionales existentes.

Salud Laboral

ÁREA DE ACTUACIÓN	2.5. SALUD LABORAL					
OBJETIVOS	ACCIONES	CALENDARIO				RESPONSABLES
		2018	2019	2020	2021	
1º. Actuar y prevenir posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	2.5.1. Realizar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.	Septiembre a Diciembre				Comisión de igualdad.
	2.5.2. Difundir el protocolo realizado a la Plantilla y a todas las personas vinculadas a la organización.	Diciembre	Diciembre	Diciembre		Comisión de igualdad.

INDICADORES	
	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de protocolo de actuación por acoso sexual y acoso por razón de sexo. Nº de mujeres y nº de hombres que han recibido el protocolo de prevención del acoso y acoso por razón de sexo. Registro de consultas y casos presentados por acoso sexual y acoso por razón de sexo. Porcentaje de casos de acoso recogidos y resueltos. Tipos de incidencias ocurridas y soluciones aportadas.

Uso no discriminatorio del lenguaje y la comunicación

ÁREA DE ACTUACIÓN		2.6. USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE Y COMUNICACIÓN				
OBJETIVOS	ACCIONES	CALENDARIO				RESPONSABLES
		2018	2019	2020	2021	
<p>1º. Asegurar el uso del lenguaje no sexista en la entidad, tanto a nivel interno, como externo, tanto en el medio escrito como en el medio online u otros medios de comunicación tradicionales.</p> <p>2º. Trasmitir una imagen no sexista en las actuaciones y publicaciones que realice la empresa.</p>	2.6.1. Difundir información sobre el uso no sexista del lenguaje entre toda la plantilla, y específicamente en los departamentos que realicen gestión documental.	Septiembre		Septiembre		Comisión de igualdad.
	2.6.2. Realizar una revisión de textos e impresos vigentes para asegurar un uso no sexista del lenguaje.	Diciembre				Comisión de igualdad. - Dirección
	2.6.3. Asegurar que toda la plantilla dispone de la información relativa a la política de igualdad de la empresa.	Durante la Vigencia del Plan de Igualdad				Dirección
	2.6.4. Revisar que en los canales de comunicación interna se haga efectivo un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.	Durante la Vigencia del Plan de Igualdad				Dirección
	2.6.5. Revisión de la página web y redes sociales o cualquier material impreso o audiovisual, de uso comercial o informativo editado por la Fundación, con proyección externa que se asegure el uso no sexista del lenguaje y que las imágenes publicadas estén libres de estereotipos sexistas y no resulten discriminatorias.	Durante la Vigencia del Plan de Igualdad				Comisión de igualdad.

INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Recopilación de un manual de uso del lenguaje no sexista. • Nº de hombres y nº de mujeres que han recibido dicho manual de uso del lenguaje no sexista. • Nº de hombre y nº de mujeres a los que se les ha hecho llegar la información del Plan de Igualdad. • Revisión de página web, redes sociales, y folletos informativos teniendo en cuenta que las imágenes y textos se asegure el uso no sexista del lenguaje y las imágenes.
--------------------	--

Àrea 3: Programes y actividades de la Fundación

ÀREA DE ACTUACIÓN		3.1 PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DE LA FUNDACIÓN				
OBJETIVOS	ACCIONES	CALENDARIO				RESPONSABLES
		2018	2019	2020	2021	
1º. Concienciar y sensibilizar a las personas usuarias sobre la importancia de la igualdad en la sociedad.	3.1.1. Realizar al menos una acción de sensibilización en igualdad con carácter anual dentro de las actividades de educación en valores dirigida al personal usuario de la Fundación.	Septiembre	Septiembre	Septiembre		Comisión de igualdad.
2º. Concienciar a las personas usuarias de la Fundación sobre la importancia de prevenir y erradicar la violencia de género en nuestra sociedad.	3.1.2. Realizar al menos una acción con carácter anual dirigida a prevenir y sensibilizar sobre la violencia de género.	Noviembre	Noviembre	Noviembre		Dirección
3º. Conciencia sobre la importancia de la corresponsabilidad en la sociedad.	3.1.3. Realizar campaña informativa para concienciar sobre la importancia de la corresponsabilidad.	Septiembre	Septiembre	Septiembre		Dirección

INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> • Nº de acciones de sensibilización en igualdad realizadas y contenido de dichas acciones. • Nº de hombres y nº de mujeres que participan en las acciones de sensibilización en igualdad. • Nº de acciones de sensibilización frente a la violencia de género y contenido de las mismas. • Nº de hombres y nº de mujeres que participan de acciones contra la violencia.

5 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para garantizar el buen funcionamiento del Plan de Igualdad, es necesario definir y establecer mecanismos de control que permitan la reflexión y análisis sobre el alcance de su implantación, desarrollo e impacto. Dicho mecanismo se articula en dos etapas complementarias y consecutivas: una dinámica, **el seguimiento** y otra estática que es la **evaluación**. Es un proceso apreciativo que permite examinar los progresos, establecer la viabilidad de los objetivos planteados, e identificar y anticipar posibles mejoras, permitiendo llevarlas a cabo o si no es posible, mejorar las deficiencias.

El **Seguimiento** es un análisis continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos y detectar posibles problemas.

Las actuaciones de seguimiento y evaluación serán realizadas por la **Comisión de igualdad**, que adoptará las siguientes funciones:

- Dinamizar y controlar la puesta en marcha de las acciones definidas.
- Supervisar la ejecución del Plan de Igualdad.
- Recopilar la información obtenida a través de las herramientas diseñadas para el seguimiento del Plan de Igualdad.
- Valorar el impacto de las acciones implantadas.
- Realizar una mejora continua. Proponer acciones que corrijan posibles deficiencias detectadas, y que aporten nuevas propuestas que contribuyan a avanzar y consolidar el compromiso institucional con la Igualdad.
- Aplicar criterios de transparencia y publicidad en las acciones realizadas.

Se realizará un **seguimiento del proceso de implantación del Plan de Igualdad con carácter semestral**.

Para formalizar la información obtenida y facilitar el análisis comparativo se realizarán **actas por reuniones** que realice la Comisión de igualdad, y un **informe de seguimiento** con carácter anual.

La **Evaluación es la fase final del Plan de Igualdad**, permite conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las diferentes áreas de actuación han permitido obtener los objetivos marcados, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un Plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

A partir de la evaluación se pretende:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones .
- Identificar nuevas necesidades que requieren acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

La evaluación final se documentará en un **Informe de Evaluación Final del III Plan de Igualdad**, al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad.

Los ejes en torno a los cuales se estructura el **proceso de evaluación** son:

EVALUACIÓN DE RESULTADOS:

- o Grado de cumplimiento de los objetivos propuestos.
- o Grado de consecución de los resultados.

EVALUACIÓN DE PROCESOS:

- o Nivel de desarrollo de las acciones.
- o Grado de dificultad en el desarrollo de las acciones.
- o Tipo de dificultades y las soluciones adoptadas.

EVALUACIÓN DE IMPACTO:

- o Cambios en la cultura de la organización y percepción externa.



novessendes
fundació cívica